Câmara Municipal de Pouso Alto (MG)
PROTOCOLO GERAL 0000030
Data: 25/01/2016 Horário: 14:29
Administrativo -

PROJETO DE LEI Nº 04/2016

DISPÕE SOBRE VEDAÇÃO, PREVENÇÃO E A PUNIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO DO MUNICÍPIO DE POUSO ALTO.

Faço saber que a Câmara Municipal de Pouso Alto aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono e promulgo a seguinte lei:

Art. 1º – Fica vedado aos servidores públicos a prática de assédio moral no âmbito da administração pública municipal direta, indireta e fundações públicas, na conduta do servidor que submete seus subordinados, ou, pares a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que os sujeitem a condições de trabalho humilhante ou degradante.

Art. 2º – Considera-se servidor público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou amparado por contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vinculo com a administração municipal.

Art. 3º – Considera-se assédio moral, para fins da presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere o exercício de suas funções, tenha por objetivo ou efeito atentar contra a dignidade, a autoestima e a autodeterminação do servidor, comprometendo sua saúde física ou mental, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional do servidor.

§ 1º Não configura assédio moral o exercício do poder hierárquico e disciplinar do empregador e de seus prepostos nos limites da legalidade e do contrato de trabalho.

§ 2º Modalidades de assédio moral:

I – subestimar, em público, as aptidões e competências do servidor;

II – preterir o servidor, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

III – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a imagem do servidor, valendo-se de posição hierárquica, ou funcional superior, inferior ou equivalente;

IV – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem do servidor, submetendo-o a situação vexatória, ou a fomentar boatos e comentários depreciativos;

V – desdenhar ou desprezar publicamente do servidor ou pelo produto do seu trabalho;

VI – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;

VII – determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa ou em condições e prazos inexeqüíveis;

VIII – designar o exercício de funções triviais ao servidor ocupante de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais exijam treinamento e conhecimento específicos;

IX – apropriar-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

XI – manter ou incentivar o isolamento de servidor, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com os seus colegas.

XII – faltar com respeito à limitação individual do servidor, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

XIII – a ocorrência das hipóteses previstas nas alíneas "a", "b", "d", "e" e "g", do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º – Todo o ato resultante de assédio moral e nulo de pleno direito.

Art. 5º – A apuração da prática de assédio moral se dará mediante sindicância ou processo administrativo, conforme o caso, sendo a administração pública provocada pela parte ofendida ou, de ofício pela autoridade que tomar conhecimento, que fica obrigada a tomar providências.

§ 1º. Nenhum servidor poderá ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indiretamente, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por ter se recusado a ceder a prática de assédio moral ou por ter atuado com testemunha.

§ 2º Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito a ampla defesa e ao contraditório das acusações que lhe forem imputadas, nos termos desta Lei, sob pena de nulidade.

Art. 6º – O assédio moral praticado pelo servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta Lei, é considerada infração grave e sujeitarão o infrator seguintes penalidades.

I – curso de aprimoramento profissional.

II – repreensão;

III – suspensão;

IV – multa;

III – demissão;

Art. 7º – A multa de que trata este artigo será fixada conforme a gravidade do fato, descontada a base de 50% do vencimento percebido dia trabalhado, e não poderá exceder a 90 dias-multa.

Art. 8º – A arrecadação da receita proveniente das multas impostas ao servidor infrator, deverão ser revestidas integralmente a fundo de programa de aprimoramento profissional, a ser criado pelo poder executivo.

Art. 9º – As penalidades a serem aplicadas serão decididas em procedimentos administrativos, de forma progressiva, considerada a reincidência e a gravidade e a gravidade da ação.

§ 1º. As penas do curso de aperfeiçoamento profissional, suspensão e multa deverão ser objeto de notificação por escrito ao servidor infrator.

§ 2º. A pena de suspensão poderá quando houver conveniência para o serviço ser convertida em multa, sendo o servidor, nesse caso, obrigado a permanecer no exercício da função.

Art. 10º - O Poder Executivo regulamentará no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da data de sua publicação.

Art. 11 - As despesas com a execução desta lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente, e suplementadas se necessário.

Art. 12 – Revogadas as disposições em contrário, esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Pouso Alto, _____ de _____ de 2016.

JUSTIFICATIVA

Até o presente momento, não há legislação específica regulando o assédio moral nas relações de trabalho em nosso município, que coíba de forma eficaz e eficiente esse instituto deletério, responsável pela desestruturação do meio ambiente do trabalho, além de configurar como fator de desrespeito à dignidade humana do servidor do nosso município. As relações de trabalho há tempos vêm demonstrando a necessidade de maior equilíbrio e correição nas condutas adotadas por aqueles que detêm o poder de chefia com relação aos seus comandados. Após tomar conhecimento de diversos casos narrados por servidores públicos do município, de que estes foram vítimas das condutas descriminadas neste projeto de lei, estas também reconhecidas e apontadas nos diversos estudos realizados por equipes multidisciplinares, que se traduzem em Assédio Moral. Não poderia eu sindicalista

que sou, e também servidor público, e nesta condição participei ativamente para aprovação da Lei Complementar 116/2011 do Estado de Minas Gerais, me furtar de empreender esforços objetivando amenizar o sofrimento das vítimas, seria relegar a segundo plano meu senso de justiça, igualdade e respeito a Lei Maior deste país. Faz-se necessário entender que este projeto de lei tem como objetivo maior equilibrar e harmonizar o ambiente de trabalho no serviço público no município, pela via das relações alicerçadas no respeito à dignidade do homem.

O Assédio moral não é um fenômeno novo em nossa sociedade, as mudanças e transformações ocorridas nesta, em especial no mundo do trabalho, vem despertando o interesse dos estudiosos das diversas áreas dentre elas Psiquiatria, Psicologia, Recursos Humanos, Operadores do direito e Legisladores. O custo com o tratamento de um servidor acometido de Stress, Depressão, Síndrome do pânico e outras causadas pelo Assédio Moral, gera aumento de despesa para a saúde pública. Os servidores adoecem, e obrigatoriamente se afastam das suas atividades, sendo necessário ao gestor contratar alguém para substituir aquele que adoeceu, gerando aumento nas despesas com funcionários, e a queda na qualidade do serviço prestado.

Há no país, entenda suas unidades federativas, alguns projetos de lei que tramitam em diferentes casas legislativas versando sobre o tema.
Porém, a base da nossa legislação tem que se pautar na CFRB/88, esta institui princípios gerais baseados no princípio da dignidade do trabalho.
Vários são os dispositivos constitucionais que podem e devem ser invocados em defesa do trabalhador que sofre as pressões do assédio moral, entre os quais:

"Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III – a dignidade da pessoa humana";

(...) IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
(...) I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

(...) IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...) V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...) X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...) Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

(...) Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre

iniciativa, tem, por fim, assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...) Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

(...) Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

CLT Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Código Civil artigo Art. 43. As pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causem danos a terceiros, ressalvado direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte destes, culpa ou dolo.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Lei Complementar Estadual Minas Gerais 116/2011.

É inegável que a Constituição Federal tem um perfil subjetivo, qual seja, o da dignidade do ser humano. O ser humano foi guindado ao centro dos interesses jurídicos nacionais. A dignidade da pessoa passa a ser o valor forte do próprio Direito, imprimindo de forma indelével uma dimensão subjetiva ao texto constitucional. A dignidade do ser humano é elevada à condição de um princípio máximo. Proteger o trabalhador contra as ofensivas do assédio moral é garantir-lhe os seus direitos fundamentais assegurados pelo texto constitucional vigente. É preciso que o Legislativo crie mecanismos concretizadores dos direitos fundamentais do trabalhador. O trabalhador é dotado de dignidade, não podendo ser tratado como meio: ele será sempre um fim em si mesmo. Não se pode permitir mais o divórcio entre a execução de um contrato de trabalho e a ética. Os direitos humanos passam a ser verdadeiros parâmetros de mensuração e validade das relações de trabalho e

do exercício dos poderes proprietários (mando, fiscalização e disciplinador).

Pelos motivos expostos, solicito a aprovação dos colegas vereadores ao presente projeto de lei.

Pouso Alto, 25 de janeiro de 2016.

MÁRCIO ARAÚJO DA SILVA
Vereador PMDB